

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Kabupaten sumedang sebagai salah satu daerah berkembang di jawa barat yang tengah menghadapi dinamika industrialisasi yang signifikan, pertumbuhan sektor industrial membawa dampak ekonomi yang besar, Perkembangan sektor industri di kabupaten sumedang dalam satu dekade terakhir menunjukkan pertumbuhan yang cukup pesat. Berdasarkan data daftar perusahaan dari Dinas Tenaga Kerja kabupaten sumedang tercatat ada 1721 perusahaan yang beroperasi, mencakup kategori usaha mikro, kecil, menengah, hingga besar, Hal ini menjadikan sektor industri sebagai tulang punggung perekonomian daerah sehingga mendorong peningkatan penyerapan tenaga kerja lokal secara signifikan.<sup>1</sup>

Tenagakerja yakni setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.<sup>2</sup> sedangkan pengertian dari pekerja itu sendiri yakni orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.<sup>3</sup>

Seiring dengan meningkatnya jumlah industri di kabupaten sumedang persoalan hubungan industrial antara pekerja dan pengusaha pun semakin kompleks. Salah satu isu yang kerap mencuat adalah pemutusan hubungan kerja (PHK) yang dilakukan tidak sesuai dengan prosedur hukum yang berlaku. PHK bukan hanya berdampak pada berakhirnya hubungan kerja, tetapi juga menyangkut hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pihak perusahaan.

---

<sup>1</sup> Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, *Data Industri dan Ketenagakerjaan Tahun 2023–2024*. Sumedang: Disnakertrans.

<sup>2</sup> Suhartoyo, "perlindungan hukum bagi buruh dalam sistem hukum ketenagakerjaan nasional", *Administrative law & governance journal*, vol.2 no.2(juni,2019) h. 327.

<sup>3</sup> UU No.13 Tahun 2003 Pasal 1 angka 2.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, tercatat sebanyak 114 pekerja dari 15 perusahaan yang berbeda mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dalam satu tahun terakhir tanpa memperoleh hak-hak yang seharusnya mereka terima. Kondisi ini menunjukkan bahwa permasalahan terkait phk di Kabupaten Sumedang masih menjadi isu yang kompleks dan belum sepenuhnya terselesaikan.<sup>4</sup>

Merespon dinamika ketenagakerjaan pemerintahan daerah mengeluarkan PP No. 35 Tahun 2021 sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Peraturan ini dirancang untuk menetapkan mekanisme phk yang adil dan memberikan perlindungan kepada pekerja, termasuk aturan mengenai hak-hak yang harus dipenuhi pasca phk dan prosedur phk yang sesuai dan tidak merugikan salah satu pihak.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021, setiap pekerja yang terkena PHK berhak menerima berbagai bentuk kompensasi, di antaranya Hak-hak tersebut meliputi, uang pesangon, uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak, serta jaminan sosial.<sup>5</sup> Hak-hak ini bersifat normatif dan wajib dipenuhi oleh pihak perusahaan tanpa pengecualian, Ironisnya, banyak pekerja tidak mendapatkan haknya tersebut bahkan tidak menyadari atau tidak memiliki pemahaman yang cukup terhadap hak-haknya sendiri, sehingga mereka tidak mampu menuntut keadilan secara efektif.

Tingkat daerah, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang memiliki peran penting dalam mengimplementasikan kebijakan tersebut. Fungsi dinas mencakup pembinaan, edukasi hukum ketenagakerjaan, serta mediasi perselisihan industrial , termasuk dalam penanganan kasus Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) yang tidak

---

<sup>4</sup> Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, *Data penyelesaian perselisihan hubungan industrial Tahun 2023–2024*. Sumedang: Disnakertrans.

<sup>5</sup> Pemerintah Republik Indonesia. *Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang PKWT, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan PHK*. Jakarta: Sekretariat Negara.

mendapatkan haknya. Penyelesaian perselisihan PHK yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan memerlukan intervensi pemerintah untuk memastikan kepatuhan terhadap norma hukum yang berlaku. Adapun dalam uu no 13 tahun 2003 pasal 102 ayat (1) mengatur fungsi dinas tenaga kerja tentang ketenaga kerjaan dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.<sup>6</sup>

Namun demikian, efektivitas pelaksanaan fungsi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang masih menjadi sorotan, khususnya dalam menangani kasus-kasus pemutusan hubungan kerja (PHK) yang merugikan pihak pekerja. Berdasarkan data yang dihimpun oleh penulis, masih ditemukan banyak laporan dari pekerja yang mengalami phk tanpa melalui prosedur yang sesuai dan dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, serta tidak memperoleh hak-hak yang seharusnya di kabupaten sumedang . Kondisi ini bukan hanya menimbulkan ketidakadilan bagi para pekerja, tetapi juga mencerminkan belum optimalnya peran negara, dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja, sebagai pelindung hak-hak tenaga kerja sebagaimana amanat konstitusi dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sementara dari perspektif Islam, khususnya siyasah dusturiyah, fenomena ini menunjukkan perlunya negara menjalankan fungsi keadilan, amanah, dan kemaslahatan secara lebih nyata dalam kebijakan ketenagakerjaan. Pemerintah berkewajiban menjaga kemaslahatan rakyat, termasuk dalam menjamin keadilan dalam hubungan kerja. Prinsip keadilan (al-'adl) dan amanah yang terkandung dalam fiqh siyasah menekankan bahwa kebijakan publik harus berorientasi pada keadilan sosial, transparansi, dan kesejahteraan umum (masalahah 'ammah). Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan ketenagakerjaan melalui jalur damai dan

---

<sup>6</sup> UU No.13 Tahun 2003, pasal 102 ayat 1

musyawarah, seperti mediasi atau perjanjian bersama, tidak hanya bernilai hukum dalam sistem positif, tetapi juga sejalan dengan nilai-nilai dasar syariat Islam.

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana negara hukum berfungsi sebagai sistem yang menyeimbangkan kekuasaan pemerintah dengan perlindungan terhadap hak-hak individu dalam masyarakat.<sup>7</sup> Hal ini mengharuskan negara untuk mengatur hubungan antara pekerja dan pengusaha secara seimbang, dengan menegakkan hak-hak pekerja dan memberikan perlindungan yang layak.

Dengan demikian, penting untuk menganalisis bagaimana implementasi perlindungan hak pekerja terdampak PHK di Kabupaten Sumedang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja, serta bagaimana hal itu ditinjau dari perspektif siyasah dusturiyah. Dengan mempertimbangkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti merasa terdorong untuk melaksanakan penelitian yang mengangkat judul **"IMPLEMENTASI PERLINDUNGAN PEKERJA OLEH DINAS TENAGA KERJA KABUPATEN SUMEDANG MENURUT SIYASAH DUSTURIYAH"**.

## **B. Rumusan Masalah**

Menurut latar belakang masalah yang telah di kemukakan diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Bagaimana implementasi perlindungan hak pekerja terdampak (PHK) oleh dinas tenaga kerja kabupaten Sumedang berdasarkan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021?
- 2) Apakah faktor hambatan dinas tenaga kerja kabupaten sumedang dalam implementasi perlindungan hak pekerja terdampak (PHK) ?
- 3) Bagaimana tinjauan siyasah dusturiyah terhadap perlindungan hak pekerja terdampak (PHK) oleh dinas tenaga kerja kabupaten Sumedang?

---

<sup>7</sup> Muhammad Iqbal. (2020). *" Fiqih Siyasah Kontekstualisasi Doktri Politik Islam"* ( Jakarta: Prenada Media. h.12.

### **C. Tujuan Penelitian**

Menurut rumusan masalah yang telah disampaikan, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Mengetahui implementasi perlindungan hak pekerja terdampak (PHK) oleh dinas tenaga kerja di kabupaten Sumedang berdasarkan peraturan pemerintah nomor 35 tahun 2021
- 2) Mengetahui hambatan dalam imlementasi perlindungan hak pekerja terdampak (PHK) oleh dinas tenaga kerja?
- 3) Mengetahui tinjauan siyasah dusturiyah terhadap perlindungan hak pekerja terdampak (PHK) oleh dinas tenaga kerja di kabupaten Sumedang?

### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Penelitian ini memiliki dua jenis kegunaan, yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis, yang dirinci sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur akademis mengenai perlindungan hak-hak pekerja dalam hubungan industrial, khususnya terkait dengan kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Dengan menganalisis strategi yang diterapkan oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya pemahaman teoritis tentang efektivitas perlindungan sosial dalam konteks yang spesifik tersebut.

Penelitian ini akan menguji penerapan konsep-konsep teoritis seperti kekuasaan, kontrol sosial, dan keadilan dalam praktik perlindungan hak pekerja yang terdampak pemutusan hubungan kerja (phk). Melalui pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang bagaimana teori-teori tersebut dapat diimplementasikan dalam praktik nyata untuk meningkatkan keadilan sosial dan kondisi pekerjaan di lapangan.

## 2. Manfaat Praktis

Penelitian ini bertujuan memberikan manfaat praktis dalam memperbaiki pelaksanaan perlindungan pekerja di kabupaten sumedang bagi dinas tenaga kerja, terutama dalam kasus pemutusan hubungan kerja (PHK). Penelitian ini juga memberi pemahaman lebih mendalam bagi para pekerja mengenai hak-hak mereka dan cara perlindungan yang tersedia, sementara bagi pengusaha penelitian ini menjelaskan kewajiban mereka dalam melindungi hak pekerja secara keseluruhan, hasil penelitian diharapkan dapat mendorong terciptanya kerja sama yang lebih baik antara pemerintah, pekerja dan pengusaha untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih adil dan sejahtera.

### **E. Kerangka Berpikir**

Untuk menyelesaikan permasalahan yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, diperlukan suatu kerangka berpikir yang sistematis dan mengarah pada proses penyelidikan ilmiah secara mendalam. Dalam konteks penelitian ini, pola pikir yang digunakan mencakup dua komponen utama, yaitu kerangka teoretis dan kerangka konseptual. Kerangka teoritis adalah landasan teoritis yang digunakan untuk mengaitkan atau menjelaskan permasalahan yang dihadapi.<sup>8</sup>

Teori implementasi hukum menjelaskan bagaimana sebuah kebijakan atau peraturan hukum diterapkan dalam tindakan nyata di lapangan. Proses implementasi tidak hanya terbatas pada pelaksanaan administratif, tetapi juga mencakup tahapan-tahapan yang menghubungkan antara tujuan hukum dengan kondisi sosial yang terjadi di masyarakat. Menurut Van Meter dan Van Horn, keberhasilan pelaksanaan kebijakan dipengaruhi oleh enam faktor utama, yaitu: kejelasan standar dan sasaran kebijakan, tersedianya sumber daya yang memadai, efektivitas dalam komunikasi antar pihak terkait, karakteristik dari lembaga.<sup>9</sup>

---

<sup>8</sup> Soerjono. (2019). "*Ringkasan Metode Penelitian Hukum Empiri*". Jakarta:Ind-Hill,h.11.

<sup>9</sup> Van Meter, Donald S. & Van Horn, Carl E. *The Policy Implementation Process: A Conceptual*

Implementasi hukum berkaitan langsung dengan cara Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang dalam menjalankan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang ketenagakerjaan, khususnya mengenai perlindungan hak-hak pekerja terdampak PHK. Jika tidak dikelola dengan baik, implementasi kebijakan ini akan berisiko menimbulkan ketidakadilan, ketimpangan, serta lemahnya penegakan hukum terhadap hak-hak pekerja.

Penting bagi Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang untuk menjamin setiap unsur dalam proses implementasi hukum berjalan efektif dan berkesinambungan. Pertama, standar dan tujuan kebijakan harus jelas dan terstruktur, sehingga para pelaksana memiliki pedoman yang dapat diikuti dalam menjalankan tugasnya. Kedua, ketersediaan sumber daya baik sumber daya manusia, anggaran, maupun fasilitas pendukung harus mencukupi untuk menjamin kelancaran pelaksanaan program perlindungan pekerja.

Ketiga, komunikasi antarorganisasi, termasuk koordinasi antara kepala daerah, Dinas Tenaga Kerja, perusahaan, serikat pekerja, dan lembaga peradilan, perlu dibangun secara terbuka dan transparan agar tidak terjadi tumpang tindih kewenangan atau miskomunikasi. Keempat, karakteristik badan pelaksana seperti integritas, kompetensi, dan komitmen para petugas sangat menentukan sejauh mana kebijakan dapat diterapkan secara adil dan konsisten.

Kelima, kondisi sosial politik di daerah juga memengaruhi proses implementasi, misalnya adanya tekanan politik lokal, kepentingan pemilik modal, atau resistensi dari pihak-pihak yang terdampak kebijakan. Keenam, disposisi atau sikap pelaksana terhadap kebijakan sangat krusial, jika para pelaksana memiliki sikap positif dan komitmen terhadap perlindungan hak pekerja, maka implementasi akan lebih optimal.

Dengan mempertimbangkan keenam variabel tersebut, Dinas Tenaga Kerja tidak hanya berperan sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai pengawal nilai-nilai keadilan sosial yang terkandung dalam regulasi ketenagakerjaan. Evaluasi berkala, serta penguatan sistem pengaduan dan pembinaan perlu terus ditingkatkan guna menjamin bahwa perlindungan terhadap pekerja yang terkena PHK benar-benar diwujudkan dalam praktik, bukan hanya dalam tataran normatif.

Dalam proses implementasi hukum ketenagakerjaan tersebut, terdapat tiga unsur penting yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan. Pertama, program atau kebijakan yang dilaksanakan, yaitu keputusan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam hal ini Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 serta PP Nomor 35 Tahun 2021 yang harus dirancang secara komprehensif. Program ini perlu memiliki tujuan yang jelas, prosedur yang terstruktur, serta sumber daya yang memadai agar pelaksanaannya dapat mencapai hasil yang diharapkan. Kedua, kelompok sasaran (target group), yakni para pekerja yang terdampak PHK sebagai pihak yang menjadi objek. Mereka merupakan penerima manfaat dari kebijakan perlindungan ketenagakerjaan dan diharapkan mengalami perubahan positif dalam aspek sosial, ekonomi, maupun kesejahteraan secara keseluruhan.

Ketiga, pelaksana (implementor), yaitu pihak yang bertanggung jawab dalam mengelola dan menjalankan implementasi hukum tersebut. Pelaksana yakni pemerintah daerah, Dinas Tenaga Kerja, memiliki wewenang dan kapasitas untuk mengarahkan pelaksanaan kebijakan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.<sup>10</sup>

Teori perlindungan hukum merupakan landasan penting dalam menganalisis implementasi perlindungan hak pekerja oleh Dinas Tenaga Kerja di Kabupaten Sumedang. Hukum hadir dalam masyarakat tidak hanya sebagai sekumpulan norma, tetapi juga sebagai sarana untuk mengatur dan mengharmonisasikan berbagai

---

<sup>10</sup> Oemar Attallah dkk, *Optimalisasi Kebijakan Ketenagakerjaan Untuk Mengatasi Dampak PHK Massal dan Meningkatkan Perlindungan Pekerja*, Media Hukum Indonesia, hlm. 9–20

kepentingan yang saling bertentangan agar tidak menimbulkan konflik sosial yang lebih luas. Sebagaimana dijelaskan oleh Prof. Mochtar Kusumaatmadja, hukum tidak hanya terdiri atas kaidah atau aturan, tetapi juga mencakup lembaga dan proses yang dibutuhkan untuk mewujudkan hukum dalam praktik kehidupan masyarakat.<sup>11</sup>

Dalam konteks hubungan industrial, sering terjadi ketimpangan antara kepentingan pengusaha dan hak-hak pekerja. Oleh karena itu, negara berkewajiban memberikan perlindungan hukum guna menjamin hak-hak pekerja agar tidak dilanggar. Menurut R.W. Soeroso, hukum memiliki sifat memaksa, mengatur perilaku manusia, dan memberikan sanksi bagi pihak yang melanggarnya.<sup>12</sup> Dalam dunia kerja, pelanggaran terhadap hak pekerja dapat muncul dalam berbagai bentuk, antara lain pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak tanpa prosedur yang tepat, pengabaian hak atas pesangon yang seharusnya diterima, penahanan atau keterlambatan pembayaran upah.

Bentuk perlindungan hukum dapat bersifat preventif dan represif, perlindungan bersifat preventif yaitu dengan menciptakan regulasi yang melindungi hak pekerja serta memberikan edukasi dan sosialisasi yang memadai. Sementara itu, perlindungan represif dilakukan setelah terjadi pelanggaran, yaitu melalui mekanisme pengaduan, mediasi, penyelesaian perselisihan hubungan industrial, serta penegakan hukum terhadap pihak yang bersalah. Philipus M. Hadjon menyatakan bahwa perlindungan hukum adalah serangkaian upaya hukum yang ditujukan untuk melindungi individu dari tindakan melawan hukum, baik secara administratif maupun yudisial.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup> Mochtar Kusumaatmadja, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Bandung: Alumni, 2002), hlm. 15.

<sup>12</sup> R.W. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2003), hlm. 10.

<sup>13</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

Setiono menyatakan bahwa perlindungan hukum merupakan upaya untuk mencegah tindakan sewenang-wenang oleh pihak penguasa atau pihak lain, dengan tujuan menciptakan ketertiban dan ketenteraman sosial.<sup>14</sup> Oleh karena itu, kehadiran Dinas Tenaga Kerja dalam memberikan perlindungan terhadap pekerja terutama yang mengalami PHK adalah bentuk aktualisasi dari tanggung jawab negara dalam menjamin keadilan dan kepastian hukum.

Konstruksi hukum pun menjadi aspek penting dalam implementasi perlindungan. Dalam praktiknya, aparat pelaksana hukum dapat menggunakan konstruksi hukum yang memperluas, mempersempit, atau memperlawankan ketentuan hukum dengan realitas lapangan. Pendekatan ini memberikan ruang bagi Dinas Tenaga Kerja untuk menafsirkan peraturan sesuai dengan konteks dan kebutuhan kasus tertentu. Hal ini sejalan dengan pandangan hukum progresif dari Satjipto Rahardjo, yang menyatakan bahwa hukum harus mampu melindungi hak-hak asasi manusia yang terancam atau dilanggar oleh pihak lain.<sup>15</sup>

Siyasah Dusturiyah sebagai cabang dari Fiqh Siyasah memberikan fondasi teoritis yang kuat untuk menilai pelaksanaan kebijakan publik, termasuk perlindungan hak-hak pekerja oleh pemerintah daerah. Dalam kerangka ini, negara atau pemerintah diposisikan sebagai pemegang amanah dari rakyat, yang wajib menyelenggarakan kekuasaan demi kemaslahatan umum (*masalahah 'ammah*), keadilan (*al-'adl*). Sebagaimana dijelaskan oleh Abdul Wahab Khallaf, siyasah merupakan proses perumusan peraturan dan kebijakan negara yang bertujuan untuk menjaga ketertiban sosial, mencegah kerusakan, serta menciptakan kemaslahatan masyarakat.<sup>16</sup> Sedangkan istilah dusturiyah mengacu pada peraturan atau konstitusi

---

<sup>14</sup> Setiono, *Rule of Law (Supremasi Hukum)*, (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Universitas Sebelas Maret, 2004), hlm. 3.

<sup>15</sup> Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2000), hlm. 53.

<sup>16</sup> Djazuli, *Fikih Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah* (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 30.

yang mengatur hubungan antara pemerintah dan rakyat, serta menjadi landasan dalam penyelenggaraan kekuasaan.<sup>17</sup> Maka, dalam penelitian ini, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang sebagai bagian dari struktur pemerintahan daerah berkewajiban menjalankan fungsi konstitusional dan syar'i dalam menjamin perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Perlindungan terhadap hak-hak pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK), seperti hak memperoleh upah yang adil, jaminan sosial, perlindungan dari PHK sepihak, serta hak atas kondisi kerja yang layak merupakan bagian dari hak asasi manusia yang juga diakui dalam ajaran syariat Islam. Dari sudut pandang Siyash Dusturiyah, pelaksanaan tanggung jawab negara dalam melindungi pekerja mencerminkan prinsip-prinsip keadilan (*al-'adl*), kepercayaan (*amanah*), dan kemaslahatan (*maslahah*).<sup>18</sup>

Hal ini ditegaskan dalam firman Allah SWT dalam Q.S. An-Nisa: 58:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SUNAN GUNUNG DJATI  
BANDUNG

“Sesungguhnya Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknyakamu menetapkannya dengan adil. Sungguh Allah sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu. Sungguh, Allah maha mendengar, maha melihat”.<sup>19</sup>

Ayat ini menjadi landasan bahwa pemegang kekuasaan, termasuk aparatur daerah Disnaker, harus menjunjung tinggi keadilan dan amanah dalam melaksanakan tugasnya. Jika terjadi pelanggaran terhadap hak pekerja, maka secara hukum Islam, pemerintah wajib turun tangan secara adil dan proporsional.

<sup>17</sup> Jubair Situmorang, *Politik Ketatanegaraan dalam Islam* (Bandung: Pustaka, 2012), hlm. 19.

<sup>18</sup> Yusuf Qaradawi, *Fiqh al-Zakat*, (Beirut: Dar al-Taqwa, 1999), hlm. 45-50.

<sup>19</sup> QS. An-Nisa' [4]: 58. Terjemahan dan tafsir dalam M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan dan Keserasian Al-Qur'an*, (Jakarta: Lentera Hati, 2002), hlm. 180–182.

Kaidah fikih siyasah juga menyebutkan:

تَصَرُّفُ الْإِمَامِ عَلَى الرَّاعِيَّةِ مَنْوُطٌ بِالْمَصْلَحَةِ

"Tindakan pemimpin terhadap rakyat harus berdasarkan atas kemaslahatan."<sup>20</sup>

Artinya, setiap kebijakan pemerintah termasuk dalam bidang ketenaga kerjaan harus berorientasi pada perlindungan dan kesejahteraan masyarakat bukan hanya menguntungkan pihak tertentu. Dalam praktiknya, Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang memiliki wewenang dalam melakukan mediasi perselisihan hubungan industrial, memberikan edukasi hukum ketenagakerjaan, hingga menindaklanjuti pelanggaran hak-hak pekerja. Berdasarkan data yang dihimpun, masih terdapat pekerja korban phk yang tidak mendapatkan haknya namun terselesaikan, yang mana hal ini menunjukkan dinas tenaga kerja sudah melakukan tugasnya namun kurang optimalnya karena beberapa hambatan yang menjadi kendala. Hal ini bersangkutan juga dengan prinsip siyasah dusturiyah, yang menekankan adanya prinsip keadilan, amanah, masalah sebagai berikut :

1. Prinsip keadilan: yaitu memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan perlakuan hukum yang setara tanpa diskriminasi.
2. Prinsip amanah: pejabat publik sebagai pemegang tanggung jawab wajib menjalankan kekuasaan demi rakyat, bukan untuk kepentingan pribadi atau golongan.
3. Prinsip masalah: kebijakan dan tindakan pemerintah harus berdampak positif bagi kesejahteraan rakyat secara kolektif.

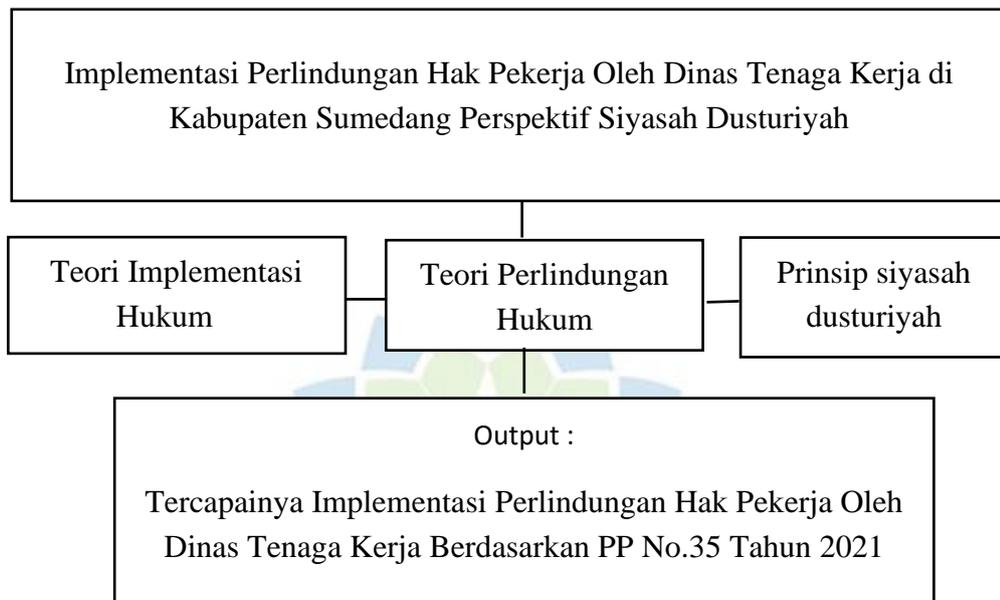
Implementasi perlindungan hak pekerja oleh Disnaker seharusnya tidak hanya menekankan pada pelaksanaan aturan formal atau administratif, tetapi juga

---

<sup>20</sup> A. Djazuli, *Fikih Siyasah: Implementasi Kemaslahatan Umat dalam Rambu-Rambu Syari'ah* (Jakarta: Kencana, 2003), hlm. 30.

mencerminkan nilai-nilai maqasid syariah, seperti perlindungan terhadap jiwa (hifz al-nafs), harta (hifz al-mal), yang semuanya menjadi bagian integral dari kebijakan.

**Gambar 1.1**  
**Skema Kerangka Berpikir**



#### F. Hasil Penelitian Terdahulu

Sebelum lebih lanjut melakukan penelitian terdapat sejumlah karya-karya ilmiah terdahulu yang berkaitan dengan perlindungan hak pekerja. Oleh karena itu perlu adanya pengkajian kembali untuk menunjang terhadap skripsi ini diantaranya :

**Pertama**, berdasarkan Skripsi yang ditulis oleh Visca Natasa Amelia (2023) dengan judul “Tinjauan fiqih siyasah terhadap peran dinas tenaga kerja provinsi lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja”. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja terbagi dalam tiga aspek utama, yaitu: pertama, kelembagaan, yang mencakup pembentukan panitia pembina K3 serta penerapan sistem manajemen K3, peralatan K3, dan pengelolaan sumber daya manusia. Kedua, pengawasan ketenagakerjaan, yang melibatkan kegiatan pengawasan dan penegakan peraturan perundang-

undangan terkait ketenagakerjaan agar hak-hak buruh dapat dipenuhi dengan baik. Ketiga, tanggung jawab atas keselamatan kerja di tempat kerja yang menjadi kewajiban pimpinan atau pengusaha, sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam perspektif Fiqh Siyasa, peran Dinas Tenaga Kerja Provinsi Lampung dalam menangani kecelakaan kerja dapat dilihat melalui prinsip Siyasa Tanfidziyah, yang merupakan bagian penting dalam sistem pemerintahan Islam, karena berkaitan langsung dengan pelaksanaan kebijakan dan peraturan negara, sebagaimana halnya Dinas Tenaga Kerja yang menjalankan tugasnya berdasarkan peraturan ketenagakerjaan yang ada.

**Kedua**, skripsi yang ditulis oleh Rizky pratama (2021) Judul “ Evaluasi Pengawasan Perlindungan Pekerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Majalengka “. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan perlindungan pekerja di kabupaten majalengka masih kurang optimal. Beberapa hambatan yang diidentifikasi antara lain terbatasnya jumlah tenaga pengawas, kekurangan fasilitas untuk inspeksi, serta ketidak patuhan perusahaan terhadap pekerja di sektor informal juga menjadi tantangan yang belum teratasi dengan baik.

**Ketiga**, Skripsi yang ditulis oleh Syafrudin, Mimar Rafi (2023) Judul “Perlindungan Hukum terhadap korban pemutusan hubungan kerja dihubungkan dengan pasal 153 Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja : Studi kasus di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat hasil Penelitian ini mengungkapkan bahwa Disnakertrans Provinsi Jawa Barat sedang berusaha memberikan perlindungan hukum dengan mengikuti ketentuan undang-undang dan prosedur operasional yang ada. Namun, perlindungan hukum yang diterima oleh pekerja masih belum optimal. Perbandingan antara Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menunjukkan bahwa UU Cipta Kerja lebih menguntungkan pengusaha daripada pekerja. Hal ini menyebabkan kendala dalam perlindungan hukum.

**Tabel 1.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	keterkaikan	perbandingan
1.	Visca Natasa Amelia	Tinjauan fiqih siyasah terhadap peran dinas tenaga kerja provisi lampung dalam mengatasi kecelakaan kerja	Meneliti tentang perlindungan pekerja, Meneliti tetang peran dinas tenaga kerja, Metode penelitian yang di gunakan sama yakni empiri, Perspektif yang di gunakan yang sama menggunakan perspektif siyasah	Lokasi penelitian yang di lakukan berbeda visca di provinsi lampung sedangkan penelitian ini di kabupaten sumedang, Fokus penelitian visca terfokus pada mengatasi kecelakaan kerja sedangkan penelitian ini terfokus pada kasus phk .
2.	Rizky pratama	Evaluasi Pengawasan Perlindungan Pekerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Majalengka	Meneliti tentang perlindungan pekerja, Penelitian di dinas tenaga kerja	Lokasi penelitian yang berbeda rizky di majalengka sedangka penelitian ini di kabupaten sumedang, fokus penelitian yang berbeda rizky lebih berfokus pada evaluasinya sedangkan peneliti
3.	Syafrudin Mimar Rafi	Perlindungan Hukum terhadap korban pemutusan hubungan kerja dihubungkan	Persamaan meneliti tentang perindungan pekerja korban PHK.	Perbedaan metode penelitian syarifudin normatif penelitian ini empiris, perspektif yang di gunakan

No	Nama	Judul	keterkaitan	perbandingan
		dengan pasal 153 Undang-Undang no. 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja : Studi kasus di Disnakertrans Provinsi Jawa Barat		berbeda syarifudin perspektif uu no.6 tahun 2023 sedangkan penelitian ini perspektif siyasah dusturiyah
4	Nenden Faridah	Implementasi Perlindungan Hak Pekerja Oleh Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Sumedang Persepektif Siyasah Dusturiyah	Persamaannya meneliti tentang perlindungan pekerja terdampak phk	Perbedaan penelitian ini terletak pada lokasi, metode,urgensinya yang berbeda. Fokus utama adalah bagaimana dinas memberikan perlindungan kepada pekerja yang terkena PHK, terutama terkait pesangon.Sementa itu,penelitian sebelumnya lebih menyoroti larangan PHK oleh pengusaha.